

Andrzej Świątkowski, Andrzej Zoll

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 1980 r., I PZP 13

Palestra 26/6-7(294-295), 106-110

1982

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

scu należy wskazać na zasadniczą różnicę, jaka dzieli w zakresie stosowania postępowania doraźnego przestępstwa przewidziane w pkt od 1 do 4 art. 1 dekretu z dnia 12 grudnia 1981 r. o postępowaniach szczególnych w sprawach o przestępstwa i wykroczenia w czasie obowiązywania stanu wojennego⁷ od przestępstw wymienionych w pkt 5 art. 1 tegoż dekretu. Do tych ostatnich należą m.in. rozważane w sprawie czyny przewi-

dziane art. 46 pkt 1 i 2 cyt. dekretu o stanie wojennym. Otóż w odniesieniu do nich regułą ma być postępowanie zwyczajne. W myśl cyt. pkt 5 art. 1 postępowanie doraźne stosuje się tylko ze względu na wyjątkowe okoliczności popełnienia przestępstwa, decydujące o szczególnie wysokim stopniu społecznego niebezpieczeństwa czynu.

Krystyna Daszkiewicz

⁷ Dz. U. Nr 29, poz. 156.

2.

UCHWAŁA SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 20 czerwca 1980 r.

I PZP 13/80*

Teza powyższej uchwały ma brzmienie następujące:

I. Rada zakładowa nie może upoważnić rady oddziałowej do wyrażenia zastrzeżeń lub opinii w sprawie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę.

II. Okręgowy sąd pracy i ubezpie-

czeń społecznych może w sprawach ze stosunku pracy samodzielnie ustalić, że z mocy prawa nastąpiło zatarcie skazania (art. 111 § 1 k.k.), chociaż wpis o skazaniu nie został usunięty z rejestru skazanych.

GŁOSA

od powyższej uchwały SN z dnia 20.VI.1980 r.

Zarówno teza pierwsza i druga, jak i uzasadnienie glosowanej uchwały zasługują, naszym zdaniem, na aprobatę. Mimo jednak oczywistości i jasności rozstrzygnięcia podejmujemy wątki zawarte w uchwale Sądu Najwyższego, ponieważ uważamy, że pytania prawne przedstawione przez Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w

Krakowie mogą stanowić kanwę dla ogólniejszej refleksji nad dwoma różnymi zagadnieniami prawnymi z zakresu prawa pracy i prawa karnego. Po pierwsze, w świetle glosowanej uchwały Sądu Najwyższego rozważyć trzeba sprawę podziału kompetencji kontrolnych przy rozwiązywaniu umów o pracę¹ między organizacjami zwią-

* Uchwała wraz z uzasadnieniem opublikowana została w OSNCP nr 1/1981, poz. 2.

¹ Problem podziału kompetencji kontrolnych w zakładowych organizacjach związkowych między plenium i prezydium rady zakładowej w związkach branżowych stanowił przedmiot kontrowersji między b. CRZZ i SN. W decyzji z dn. 26.V.1962 r. (nr 15/124 ZKR/61, PIZS z. 2/1963, s. 81) b. CRZZ wyraziła pogląd, że zgodę na rozwiązanie umowy o pracę może wyrażać plenium i prezydium rady zakładowej. Odmienne stanowisko zajął SN w uchwale z dn. 21.III.1983 r. (OSPIKA z. 12/1964, poz. 245). Uchwałą z dn. 17.VI.1970 r. SN uznał kompetencje prezydium do działania za plenium rady zakładowej wówczas, gdy prawo takie przyznawał prezydium statut branżowego związku zawodowego. Blżej na ten temat zob. A. Świątkowski: Plenium czy prezydium rady zakładowej?, PIZS z. 11/1971, s. 23 i nast.

kowymi funkcjonującymi dotychczas w zakładach pracy, jak również działającymi — po sierpniu 1980 r. — w nowych strukturach organizacyjnych (NSZZ „Solidarność” i autonomiczne związki zawodowe) oraz w strukturach przebudowanych (związki branżowe). Po drugie, rozważenia wymagają kwestie funkcjonowania Centralnego Rejestru Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości oraz gwarancje prawdziwości gromadzonych w rejestrze danych i konsekwencje przekazywania zdezaktualizowanych informacji, z których korzystają kierownicy zakładów pracy przy podejmowaniu decyzji kadrowych.

1. Istotną cechą współcześnie obowiązującego w polskim prawie pracy modelu kompetencji kontrolnych związków zawodowych² jest kolegialność tej kontroli. Kolegialność kontroli związkowej stanowi społeczną gwarancję powszechnego prawa do pracy. Umożliwia ona właściwej organizacji związkowej wszechstronne rozważenie sprawy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę, stwarza radzie zakładowej, komisji zakładowej, radzie pracowniczej, delegatowi związkowemu lub mężowi zaufania szansę oceny argumentów kierownika zakładu pracy, pozwala — po wysłuchaniu zainteresowanego pracownika — zaprezentować kierownikowi zakładu pogląd odpowiadający interesom społeczności zakładowej. Dlatego demokratyzacja związkowej kontroli może być osiągnięta jedynie wówczas, kiedy propozycja kierownika zakładu pracy o rozwiązaniu lub przekształceniu stosunku pracy zostanie poddana pod ocenę szerszego gremium, najpełniej — w

naszym systemie organizacyjnym — reprezentującego interesy całej społeczności zakładowej. Tym organem na szczeblu zakładu jest rada lub komisja zakładowa, decydująca o kierunku polityki związkowej zakładowej organizacji związkowej, podstawowej jednostki organizacyjnej związku zawodowego. Rada lub komisja zakładowa jest więc organem związkowym właściwym do rozpatrzenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy.³ W małych zakładach pracy kompetencje kontrolne przysługują delegatowi związkowemu lub mężowi zaufania, który ma uprawnienia rady albo komisji zakładowej w granicach określonych statutem związku zawodowego. Do delegata związkowego lub męża zaufania stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące rady albo komisji zakładowej i jej kompetencji.⁴

Na równi z radą lub komisją zakładową kompetencje kontrolne przysługują prezydium rady albo komisji zakładowej, organowi wykonawczemu, który kieruje bieżącą działalnością zakładowej organizacji związkowej w okresach między plenarnymi posiedzeniami rady lub komisji.⁵ Piszemy: „na równi z radą lub komisją zakładową”, aczkolwiek związkowa wykładnia zaleca rozpatrywać sprawy, w których rada albo komisja zakładowa wypowiada się co do wyrażenia lub odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami korzystającymi ze szczególnej ochrony prawnej, na plenarnym posiedzeniu rady lub ko-

² Model kompetencji kontrolnych związków zawodowych znajduje normatywne oparcie w przepisach art. 19 § 1, art. 38, 42 § 1, § 2, § 3 i § 4, 53 § 4 i art. 177 § 1 i § 4 k.p. (ustawa z dn. 26.VI.1974 r., Dz. U. Nr 24, poz. 141; zm.: Dz. U. z 1975 r. Nr 16, poz. 91). Cechy tego modelu najlepiej wyrażają wytyczne orzecznictwa SN z dn. 19.V.1978 r. V PZP 6/77, OSNCP nr 8/1978, poz. 127 (powoływane dalej jako „wytyczne orzecznictwa”).

³ Teza VI wytycznych orzecznictwa, s. 7-8.

⁴ Jw. oraz wcześniej por.: uchwała SN z dn. 5.V.1977 r. I PZP 11/77, OSNCP nr 11/1977, poz. 202.

⁵ Jw. Wcześniej uchwała SN z dn. 19.VII.1976 r. I PZP 30/76, OSNCP nr 2/1977, s. 22. Tak samo wyrok SN z dn. 4.IV.1979 r. I PRN 37/79, „Służba Pracownicza” nr 9/1979, s. 33.

misji zakładowej.⁶ Zdaniem naszym zaciśnająca wykładnia postanowień statutów związków zawodowych jest podyktowana względami na organizację pracy rady albo komisji zakładowej. U podstaw tej zwięzłej interpretacji leży niewątpliwie założenie, że sprawy o rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami korzystającymi ze wzmoczonej stabilizacji stosunku pracy będą występowały rzadko, wymagać przy tym będą szczególnie wnikliwego rozważenia. Poszerzenie kolegium, najlepiej reprezentujące zakładową organizację związkową (najszerze kolegium stanowiłoby bowiem tylko członkowie tej organizacji), daje większą możliwość uwzględnienia różnych racji. Doceniając powody dla takiej wykładni postanowień statutowych związków zawodowych, nie widzimy jednak formalnej podstawy do jej rygorystycznego stosowania. W branżowych związkach zawodowych prezydium rady zakładowej w okresach między plenarnymi posiedzeniami rady zakładowej na wszelkie kompetencje, w które wyposażona jest sama rada zakładowa. W tym zakresie prezydium rady zakładowej jest organem samodzielnym. Uchwały prezydium rady zakładowej nie muszą być każdorazowo aprobowane przez plenum rady. Rada zakładowa ma wpływ na politykę prezydium, ponieważ ocenia tę politykę na posiedzeniach plenarnych (§ 48 ust. 3 statutu zrzeszenia związków zawodowych w Polsce).⁷ Prezydium rady zakładowej jest organem upoważnionym przez statuty związkowe do działania w imieniu rady zakładowej i wykonywania zadań rady wynikających

z obowiązujących przepisów prawa. Judykatura honoruje ten podział kompetencji w ramach poszczególnych ogniw związków zawodowych, ponieważ zagadnienie należy do wewnętrznych zadań związków zawodowych w ramach autonomii związkowej. Sąd Najwyższy w wytycznych orzecznictwa oraz okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, sankcjonując podział kompetencji ustalony w przepisach związkowych i wytycznych naczelnych organów związków zawodowych, wielokrotnie odwoływały się do statutu zrzeszenia związków zawodowych w Polsce i wytycznych CRZZ z dnia 19 czerwca 1965 r. w sprawie zadań instancji związkowych przy stosowaniu niektórych przepisów kodeksu pracy.⁸

Od warunku kolegialności związkowej kontroli rozwiązywania stosunku pracy nie ma wyjątków. Jak już wspominaliśmy, kolegialność nie jest realizowana, jeżeli zamiast rady albo komisji zakładowej lub jej prezydium wypowie się przewodniczący rady lub kilku jej członków.

Już wcześniej Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie wyczerpuje modelu związkowej kontroli rozwiązywania stosunku pracy zawiadomienie rady oddziałowej.⁹ Stanowisko rady oddziałowej, jej aprobata, zgoda, pozytywna opinia lub brak zastrzeżeń wobec propozycji lub oświadczenia woli kierownika zakładu pracy o rozwiązaniu lub przekształceniu stosunku pracy nie jest jednoznaczne z wypowiedzeniem się w sprawie przez radę zakładową i nie uprawnia kierownika zakładu pracy do dokonania czynności prawnej. Dla-

⁶ Wytyczne prezydium b. CRZZ z dn. 30.X.1974 r. w sprawie zadań instancji związkowych przy wprowadzaniu i stosowaniu przepisów kodeksu pracy (pkt 11).

⁷ Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 25 z 1977 r.

⁸ Biuletyn CRZZ nr 11, poz. 65 z 1975 r.

⁹ Teza VI wytycznych orzecznictwa. Uprzednio podobnie: uchwała SN z dn. 12.V.1976 r. I PZP 16/76, OSNCP nr 11, poz. 243; orzeczenie Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dn. 29.VIII.1975 r. I P 1039/75 (wkładka do „Służby Pracowniczej” nr 4/1975, s. 5); orzeczenie Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dn. 7.V.1976 r. IP 1495/75, „Gazeta Prawnicza” nr 21/1976, s. 6.

tego wystąpienie do nie upoważnionej do działania rady oddziałowej powoduje bezprawność czynności prawnej kierownika zakładu pracy. Nieupoważnienie rady oddziałowej do kontrolowania prawidłowości i zasadności rozwiązań lub przekształceń stosunku pracy — mimo wcześniejszych propozycji zgłoszonych w piśmiennictwie — znajduje naszym zdaniem uzasadnienie w trudnościach związanych z reprezentowaniem interesu społeczności zakładowej. Rada oddziałowa nie ma wglądu w całokształt działalności całego zakładu, tylko jej części — oddziału, jaki reprezentuje, nie może więc mieć stosownej perspektywy zarówno przy ocenie polityki personalnej jak i konkretnych decyzji personalnych kierownika zakładu pracy.

O prawidłowości powyższego toku rozumowania dodatkowo świadczy pozbawienie kompetencji kontrolnych w sprawach personalnych związkowych rad przedsiębiorstw lub kombinatów wybieranych w przedsiębiorstwach wielozakładowych. Do kompetencji tych rad związkowych, reprezentujących na szczeblu kombinatu lub przedsiębiorstwa wielozakładowego poszczególne zakłady, należy współdziałanie w podejmowaniu przez kierownika kombinatu (przedsiębiorstwa) decyzji w sprawach dotyczących załóg poszczególnych zakładów pracy wchodzących w skład kombinatu (przedsiębiorstwa wielozakładowego). Rady związkowe kombinatu współdecydują w sprawach dotyczących zespołów pracowniczych, załóg poszczególnych zakładów pracy, a nie poszczególnych pracowników. Pełnią one głównie funkcje koordynujące działalność rad poszczególnych zakładów wchodzących w skład kombinatu. Rady związkowe nie mogą zatem wykonywać funkcji zarezerwowanych dla poszczególnych rad zakładowych. Statut zrzeszenia związków zawodowych w Polsce w § 51 ust. 3

expressis verbis stanowi, że rady związkowe kombinatu „nie mogą naruszać rad zakładowych i nadrzędnych instancji związkowych w zakresie współdziałania przy stosowaniu przepisów kodeksu pracy i innych przepisów określających uprawnienia rad zakładowych”.

Podobnie, chociaż z odmiennych powodów, kompetencje kontrolne zarezerwowane w przepisach powszechnego ustawodawstwa pracy dla rad zakładowych nie mogą być przyjęte przez związkowe rady koordynacyjne powoływane na wielkich budowach. Do zadań tych rad należy koordynacja działalności różnych związków zawodowych reprezentowanych na budowie. Związkowe rady koordynacyjne są odpowiednikami terenowych rad związków zawodowych. Odmienny jest zakres terytorialny ich działalności oraz różne kompetencje. Nie można wykluczyć ewentualności, że z biegiem czasu związkowe rady koordynacyjne przejmą część kompetencji przysługujących — w świetle kodeksu pracy, przepisów związkowych i wytycznych naczelnych instancji związkowych — terenowym radom związków zawodowych. Kolegialność związkowej kontroli rozwiązania stosunku pracy powinna być zachowana również wtedy, gdy do sprawy włączają się nadrzędne instancje związkowe.

Co się tyczy kontroli prawidłowości i zasadności rozwiązania stosunku pracy z pracownikami pozostającymi pod szczególną ochroną prawną (członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym oraz kobietą w ciąży w okresie urlopu macierzyńskiego), to instancją kompetentną do przeprowadzenia stanowczej kontroli zamierzonego rozwiązania stosunku pracy jest zarząd główny lub regionalny związku zawodowego. Jest on reprezentowany przez organ zarządzający, funkcjonujący w przerwach między posiedzeniami plenarnymi — prezydium zarządu głów-

nego lub regionalnego związku zawodowego.

2. Stwierdzenie dotychczasowej karalności obywatela ma bardzo ważne znaczenie praktyczne. Skazanie za przestępstwo i wymierzenie kary pociąga za sobą konsekwencje nie tylko natury faktycznej, ale przede wszystkim natury prawnej, sięgające poza czas odbywania kary. Dotychczasowa karalność wpływa na status prawny obywatela. Z poprzednią karalnością łączy się bowiem cały szereg ograniczeń swobód obywatelskich. Są to np. ograniczenia w zatrudnieniu na określonych stanowiskach osób poprzednio karanych, ograniczenia w przyznawaniu konsekwencji na prowadzenie placówek usługowo-handlowych, ograniczenia paszportowe. Dotykamy tu bardzo delikatnego problemu faktycznej i prawnej dyskryminacji, która ma swoje bardzo poważne znaczenie, utrudniające proces adaptacji społecznej skazanego opuszczającego zakład karny. Należy się zastanowić przy okazji porządkowania naszego stanu prawnego, czy ograniczenia praw obywatelskich w stosunku do osób poprzednio karanych rzeczywiście mają miejsce tylko w niezbędnych wypadkach.

Sprawa, w której orzekł Sąd Najwyższy, jest jednym z licznych — niestety — przykładów na to, że do informacji udzielanej przez Centralny Rejestr Skazanych nie zawsze można mieć pełne zaufanie. Trzeba jednak pamiętać, że status prawny obywatela kształtowany dotychczasową karalnością lub jej brakiem nie wynika z fak-

tu figurowania lub nie figurowania w Centralnym Rejestrze Skazanych, lecz z przepisów regulujących zatarcie skazania. Podobnie np. w danych o karalności błędnej informacji o dotychczasowej niekaralności nie może stanowić przeszkody do skazania na podstawie przepisów odnoszących się do recydywistów, jeżeli sąd orzekający samodzielnie ustali fakt poprzedniej karalności. Dane z rejestru skazanych są tylko elementem pomagającym ustalić status prawny obywatela. Jeśli odpowiednie przepisy prawne łączą z określonymi faktami zatarcie skazania, to zatarcie to w sferze prawnej następuje bez względu na to, czy odpowiednia karta karna zostanie usunięta z rejestru skazanych. Chodzi tu wyłącznie o sferę prawną, gdyż w sferze faktycznej nic nie jest w stanie „zmazać” poprzedniego skazania, chodzi o likwidację konsekwencji łączących się z faktem poprzedniego skazania. Sąd Najwyższy słusznie więc wyróżnił dwie sytuacje: jedną kiedy zatarcie skazania następuje z mocy samego prawa i którego nastąpienie nie wymaga żadnej odrębnej procedury i decyzji stwierdzającej jego nastąpienie, oraz drugą, kiedy zatarcie skazania, a ściślej: zatarcie konsekwencji skazania, wynika nie z mocy prawa lecz na skutek decyzji właściwego sądu (art. 111 § 1 k.k. i 36 k.k.w.). W tym ostatnim wypadku stwierdzenie zatarcia skazania może orzec tylko sąd karny, który wydał orzeczenie skazujące w I instancji.

Andrzej Świątkowski
Andrzej Zoll

PRASA O ADWOKATURZE

Wśród refleksji na temat modelu praworządności i tworzenia prawa w naszym kraju Stanisław Podemski zajął się w felietonie pt. *Spory i fakty* („Polityka” nr 11 z dnia 1 maja br.) również sprawami adwokatury, pisząc m.in.,